

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第24號

抗告人 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

相對人 趙浩守

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年1月15日臺灣臺北地方法院112年度勞全字第43號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀勞動事件法第15條準用民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人對原裁定不服提起本件抗告，已提出民事抗告狀、補充抗告理由狀及抗告理由二狀（見本院卷第15-33頁、第49-89頁、第127-131頁），經本院通知相對人表示意見後（見本院卷第93、133頁），相對人亦提出民事答辯狀、民事答辯二狀（見本院卷第97-131頁、第137-139頁），是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝

01 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
02 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，
03 又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟
04 法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體
05 化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
06 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
07 照）。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱
08 用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續
09 之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁
10 定意旨參照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞
11 工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴
12 之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所
13 謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心
14 證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法
15 院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。

16 三、相對人聲請意旨略以：伊自民國109年4月1日起受僱於抗告
17 人，擔任駐點督察，每月工資為新臺幣（下同）12萬元，於
18 同年月6日到職派駐在址設臺北市○○區○○路000號35樓Me
19 ta臺灣臉書辦公室（下稱系爭工作地點），並於111年2月9
20 日另訂勞動契約（下稱系爭契約）。詎抗告人於112年2月14
21 日確認伊只要交通距離不宜離臺北市過遠外，其餘均接受安
22 排之調職意願，並藉調職為由，收回伊所持之門禁卡、系爭
23 工作地點識別證、電梯卡與公務手機後，竟於翌（15）日由
24 抗告人人資主管以電話通知解僱，復於同年月16日寄送函文
25 （下稱系爭函文）表示依勞動基準法（下稱勞基法）第12條
26 第1項第4款終止系爭契約。惟伊並無抗告人所稱違反誠信原
27 則且情節重大之情事，乃提起確認兩造僱傭關係存在之訴
28 （案列原法院112年度重勞訴字第36號，下稱本案訴訟），
29 應有勝訴之望。又抗告人之薪資係伊唯一收入來源，伊無端
30 遭抗告人解僱，名下僅有存款約20萬餘元，且伊於112年5月
31 甫因第四、五腰椎間盤突出併神經根壓迫疾病，進行椎間盤

01 切除手術，尚需負擔每日生活開銷及經濟重擔，生計堪憂，
02 且抗告人繼續僱用伊並無重大困難等語。爰依勞動事件法第
03 49條第1項規定，聲請定暫時狀態處分。並請求：相對人應
04 於本案訴訟判決確定前，暫時回復與聲請人間之僱傭關係，
05 並按月給付聲請人12萬元。

06 四、抗告人答辯及抗告意旨略以：伊要求員工每年應體檢確認有
07 無吸毒等情事，相對人竟要求他名員工代檢，違反誠信原則
08 且情節重大，致伊商譽受損，伊依勞基法第12條第1項第4款
09 終止系爭契約，實屬合法解僱。又相對人為70年出生，擔任
10 主管職務，每月薪資高達12萬元，扣除日常生活所需應有相
11 當儲蓄，亦有相當工作資歷經驗，非無謀生能力，難認其有
12 因缺乏薪資收入、生活必受重大影響而定暫時狀態處分之必
13 要；再相對人於系爭工作地點擔任駐點保全人員管理所發生
14 之狀況，非純屬伊內部對相對人勝任與否之評價問題，客戶
15 亦不同意相對人再進入系爭工作地點提供服務，兩造間信賴
16 基礎已經破壞，伊繼續僱用相對人實有重大困難等語。

17 五、經查：

18 (一)關於「本案訴訟有勝訴之望」之釋明部分：

19 1.相對人主張伊自109年4月1日起受僱於抗告人，擔任駐點督
20 察，每月工資為12萬元，兩造於111年2月9日另訂系爭契
21 約，抗告人於112年2月14日以調職為由，收回相對人所持之
22 門禁卡、系爭工作地點識別證、電梯卡與公務手機後，於翌
23 日通知伊解僱，復於同年月16日寄送系爭函文表示依勞基法
24 第12條第1項第4款終止系爭契約，嗣經中華民國勞資關係協
25 進會於112年3月27日、112年4月18日召開調解會議，然抗告
26 人拒絕回復伊職位，致調解不成立，而伊並無抗告人所稱違
27 反誠信原則情節重大之情事，且已提起本案訴訟請求確認兩
28 造僱傭關係存在，應有勝訴之望等情，業據提出個人資料、
29 111年11月與12月薪資明細、系爭函文、存證信函與回執、
30 抗告人公司函文、中華民國勞資關係協進會開會通知單及調
31 解紀錄、民事起訴狀、本案訴訟之言詞辯論筆錄、兩造間往

01 來之電子郵件等件為證（見原審卷第21-25頁、第35-45頁、
02 本院卷第105-111頁、第113-114頁），堪認抗告人就兩造僱
03 傭關係存在與否所生爭執之法律關係已提起本案訴訟，並有
04 勝訴之望乙節，已有相當釋明。

05 2.抗告人雖辯稱：伊要求員工每年接受公司要求之體檢，確認
06 員工有無吸毒，然相對人曾詢問訴外人趙昱博可否代為驗
07 尿，意圖規避體檢，顯然違反誠信原則，伊之解僱合法，相
08 對人所提本案訴訟並無勝訴之望云云，並提出相對人與趙昱
09 博之對話紀錄截圖為憑（見本院卷第59頁）。惟定暫時狀態
10 處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲
11 請是否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，抗
12 告人終止兩造勞動契約是否合法，核屬本案訴訟實體上之爭
13 執，尚待本案訴訟審認，非於本件保全程序所得審究。故抗
14 告人前揭所辯，尚非可採。

15 (二)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

16 1.相對人主張伊受僱於抗告人所獲取之薪資為伊主要收入，且
17 伊名下僅有存款20萬餘元，甫於112年5月因第四、五腰椎間
18 盤突出併神經根壓迫疾病，進行椎間盤切除手術，現仍負擔
19 每日生活開銷及經濟重擔，抗告人之解僱已嚴重影響伊之生
20 計，而抗告人公司頗具規模，繼續僱用伊並給付工資顯無重
21 大困難等情，業據提出111年度綜合所得稅各類所得資料清
22 單、全國財產稅總歸戶財產查詢清單、臺北醫學大學附設醫
23 院診斷證明書、住家用房屋租賃契約、住宅租賃契約書、管
24 理費繳款單、電費繳款網路頁面與繳費通知單等件等件為證
25 （見原審卷第51-55頁、第79-103頁）。可知相對人維持生
26 活之主要收入來源係工作所得，並無易於變動之資產得以立
27 即替代本案訴訟期間因未繼續受僱所短少之薪資收入，如使
28 抗告人於本案訴訟確定前先繼續僱用相對人，將使相對人之
29 生計得以維護，不致因抗告人之解僱而產生重大不利影響。
30 佐以抗告人乃外資設立之保全業務公司，實收資本額達1億3
31 000萬元之規模，現猶有眾多安全管理人員之工作職位進行

01 徵才等情，有卷附公司登記基本資料、104人力銀行查詢結
02 果可稽(見原審卷第19頁、第145-159頁)，可認相對人所提
03 供之勞務對於抗告人公司之營運而言，非屬無益，如令抗告
04 人於本案訴訟確定前繼續僱用相對人，對抗告人之營運或經
05 濟負擔應不致有何明顯不利情事，或對抗告人之存續致生影
06 響。再衡酌抗告人縱因本件定暫時狀態處分，有暫時給付薪
07 資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較相對人
08 因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬
09 有別。堪認相對人就抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難
10 乙節，亦為相當之釋明。

11 2.抗告人雖抗辯：伊於求職網站上刊登之保全徵才廣告，提供
12 之工作待遇僅約月薪5萬5000元至6萬5000元，與相對人高達
13 12萬元之月薪有顯著差異；且相對人正值壯年，前3年月薪
14 高達12萬元，扣除日常生活所需，應有相當儲蓄，並有相當
15 工作資歷經驗，非無謀生能力，難認生計因此發生重大困難
16 云云。然按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工
17 資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴
18 有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，
19 法院本不得以勞工生活未陷於困難，逕謂無防止發生重大之
20 損害或避免急迫之危險等必要。另抗告人本得依徵才條件與
21 工作條件之不同，給予員工高低不等之薪資，尚難僅憑徵才
22 廣告之薪資與相對人原領薪資有所差異，逕認繼續僱用相對
23 人將造成抗告人經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之
24 情形。

25 3.至抗告人辯稱：客戶不同意相對人進入系爭工作地點提供服
26 務，伊繼續僱用相對人擔任相同職位有事實上之困難云云，
27 雖提出客戶申訴之電子郵件為憑（見原審卷第131-144
28 頁）。惟相對人僅係請求回復與抗告人間之僱傭關係，而抗
29 告人為頗具規模之保全業務公司，現仍有眾多安全管理人員
30 之工作職位進行徵才中，業如前述，縱認客戶不同意相對人
31 進入系爭工作地點提供服務乙情為真，衡情應仍有其他工作

01 地點可供替代，尚難認抗告人繼續僱用相對人有何事實上之
02 困難。從而，抗告人上揭所辯，亦無足取。

03 六、綜上所述，相對人就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用
04 相對人非顯有重大困難之定暫時狀態處分之請求及原因已為
05 釋明，其請求命抗告人應暫時回復兩造僱傭關係，並按月給
06 付工資，為有理由，應予准許。原裁定准許相對人以48萬元
07 為抗告人供擔保後，抗告人於本案訴訟終結前，應暫時回復
08 與相對人間之僱傭關係，並按月給付相對人12萬元，於法核
09 無違誤。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，
10 應予駁回。

11 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

12 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

13 勞動法庭

14 審判長法官 郭顏毓

15 法官 陳心婷

16 法官 陳容蓉

17 正本係照原本作成。

18 本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再
19 抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗
20 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

21 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

22 書記官 林桂玉